



Eğitimcilerin Örgütsel Sessizliklerinde Cinsiyetin ve Medenî Durumun Etkisi: Bir Meta Analiz Çalışması

Effect of Marital Situation and Gender on Educators' Organizational Silence: A Meta-Analysis Study

Öznur TULUNAY ATEŞ*, Emine ÖNDER**

• *Geliş Tarihi:* 04.08.2017 • *Kabul Tarihi:* 28.06.2018 • *Yayın Tarihi:* 17.07.2018

ÖZ: Bir meta-analiz çalışması olan bu araştırmada, eğitim çalışanlarının örgütsel sessizliğinde cinsiyet ve medenî durumun etkisi incelenmiştir. Araştırmada, örgütsel sessizlik ile cinsiyet arasındaki ilişkilerin incelendiği birbirinden bağımsız 20 araştırma bir araya getirilerek 7514 kişilik örneklem grubu; örgütsel sessizlikle medenî durum arasındaki ilişkilerin incelendiği birbirinden bağımsız 9 araştırma bir araya getirilerek 2919 kişilik örneklem grubu elde edilmiştir. Araştırmada, rastgele etki modeline göre araştırma kapsamındaki çalışmaların etki yönü ve genel etkisi hesaplanmıştır. Analiz sonucunda; cinsiyetin ve medenî durumun örgütsel sessizlik üzerindeki genel etkisinin çok zayıf düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, kadınların erkeklere, evlilerin bekârlara oranla daha fazla örgütsel sessizlik yaşadıkları anlaşılmıştır.

Anahtar sözcükler: Örgütsel sessizlik, cinsiyet, medenî durum, meta analiz

ABSTRACT: In this study, which is a meta-analysis study, the effect of educators' marital status and their gender in their organizational silence was examined. In the research, a sample group containing 7514 people was established from 20 independent studies gathered together in which relationships between organizational silence and gender were discussed; a sample group containing 2919 people was established from 9 independent studies gathered together in which relationships between organizational silence and marital status were discussed. In the study, effect direction and general effects of studies within the scope of this research were calculated according to random effect model. As a result of the analysis, it was understood that general effect of gender and marital status on organizational silence was at a very weak level. In addition, it was understood that women experienced more organizational silence compared to men, and married ones did more than singles.

Keywords: Organizational silence, gender, marital status, meta-analysis

1. GİRİŞ

Siyasal, sosyal ve ekonomik anlamda köklü ve hızlı değişimlerin yaşandığı dünyada toplumların meydana gelen bu değişimlere ayak uydurabilmesi okulların sürekli gelişen öğrenen örgüt olmalarına bağlıdır. Toplumun önde gelen örgütleri olan okulların bu doğrultuda varlığını sürdürebilmesi ise örgütsel başarı ve verimliliğin ana kaynağı olan çalışanlara dayanır. Bunun için okullarda fikirlerini, bilgi ve deneyimlerini korkmadan özgürce paylaşan çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak çalışanlar örgüt hakkında önemli düşünce ve fikirlere sahip olsa da istemeyerek veya isteyerek fikirlerini gizlemeyi ve sessiz kalmayı tercih etmektedirler.

Sessizlik, sesin karşıtı bir durum değildir. Eskiden olduğu gibi kabullenmenin bir göstergesi olarak da algılanmaz. Bugün bu durum tepki, reddetme ve geri çekilmenin bir işareti olarak kabul edilir. Sessizlik pasif bir davranışı temsil etmez. Aksine aktif, bilinçli, kasıtlı ve maksatlı olabilir (Pinder ve Harlos, 2001). Nitekim Morrison ve Milliken (2000) tarafından sessizlik çalışanların örgütsel konu ve sorunlarla ilgili fikir ve endişelerini bilinçli olarak dile getirmeme durumu olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanıma göre, sessizlik çalışanların

* Dr. Öğr. Üyesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Burdur. e-posta: otates@mehmetakif.edu.tr (ORCID: 0000-0003-1784-7227)

** Dr. Öğr. Üyesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Burdur. e-posta: onder@mehmetakif.edu.tr (ORCID: 0000-0001-6912-0383)

önerilerini, fikirlerini gizleme ya da örgütü ileriye taşıyacak önemli bilgileri kendilerine saklama durumudur (Tangirala ve Ramanujam, 2008).

Sessizlik çalışanların beklentisiyle doğru orantılı olarak farklı şekilde ortaya çıkabilir. Dyne, Ang ve Botero (2003) sessizliği; kabullenici sessizlik, savunmacı sessizlik ve prososyal sessizlik olarak üç gruba ayırmıştır. Kabullenici sessizlik öğrenilmiş çaresizliğin yansımasıdır. Bu sessizlikte kaderine boyun eğme, bilinçli bir itaat söz konusudur ve genellikle bu sessizliği tercih eden çalışanlar örgüt içinde pasif davranış sergilerler. Kabullenici sessizlikte çalışanların konuşmada gönülsüz olmalarının nedeni, sessiz kalmadıkları zamanlarda gelişen olayların bir fark yaratmadığını veya bu farkın mevcut durumları çok az etkilediğini düşünmeleridir. Çalışanlar, konuşmasının boşuna bir girişim olacağını düşündüğü için sessizliği seçmiştir (Brinsfield, 2009). Savunmacı sessizlik ise, çalışanların örgüt içinde herhangi bir konu veya sorunla ilgili görüşlerini açıkladığında gelecek tepkilere karşı, kendini korumak için fikir ve görüşlerini saklama durumudur. Savunmacı sessizlikte çalışanların sessizliğinin sebebi, menfaatlerinin zarar görmesi korkusudur (Dyne ve diğ., 2003). Çalışanlar kendilerini zora sokabilecek durumlarda kendilerini korumaya yönelik olarak bilinçli şekilde konuşmazlar; örgütte var olan problemlerin farkında olsalar da yokmuş gibi davranabilir; şahsi hatalarının üstünü örtme yollarına başvurabilirler (Çakıcı, 2010). Bir diğer sessizlik türü ise prososyal sessizliktir. Dyne ve diğerlerinin (2003) ifadesiyle prososyal sessizlik; çalışanların örgüt hakkındaki düşüncelerini ve bilgilerini paylaşmaları durumunda meydana gelebilecek olasılıkları göz önüne alarak örgüt çıkarlarını koruma amaçlı sessiz kalmayı tercih etmesidir. Prososyal sessizlikte çalışan, örgütün yararına gördüğü yerde önerilerini sunar, zararına gördüğü yerde susmayı tercih eder. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkilendirilen bu sessizlik; örgütsel çıkarları etkileyecek tehditleri önlemek ve örgütü korumak için kasıtlı, isteğe bağlı bir davranış halidir (Brinsfield, 2009). Kısacası bu sessizlikte, çalışanların düşünce ve fikirlerini esirgememesinin altında örgütün çıkarlarını koruma sebebi yatmaktadır.

Sıralanan bu sebeplerin biri veya birçoğu çalışanları sessizliğe itebilir, ancak sessizlik ani alınan bir karar değildir. İnsanlar bazen sessizliği zorunda oldukları bir davranış bazen de olması gereken bir durum olduğunu düşündükleri için tercih ederler (Özgen ve Sürgevil, 2009). Altında yatan sebep ne olursa olsun örgütsel sessizlik, örgüt içerisindeki bireyleri etkilediği gibi örgütün kendisini de etkiler. Örgütsel sessizlik çalışanların, güven, moral ve motivasyonunu düşürmekte, örgüte bağlılığı ve memnuniyeti azaltmakta ve çalışanın işini yerine getirmesi için gerekli kabiliyet gelişimine zarar vererek performansının düşmesine yol açmaktadır (Brinsfield, 2009; Milliken, Morrison ve Hewlin, 2003). Diğer yandan ise örgütün karar mekanizmalarını, fonksiyonlarını ve gelişimini negatif yönde etkiler; örgütün kendini yenilemesine ve iyileşmesine de mani olabilir (Milliken ve diğ., 2003). Ayrıca, kamuoyuna yayılan kurumsal skandallara sebep olabileceği gibi örgütü sağlıklı ve güncel tutan yenilik ve düzenlemelerin de gelişimini engeller. Örgütün işleyişinde ve faaliyetlerinde meydana gelen hataların tespiti ve sorunların çözümlenmesine izin veren sağlıklı bir geribildirim sisteminin oluşmasına ket vurur; farklı bakış açılarıyla geliştirilen alternatif fikirlerin önünü tıkar. Bu nedenle çalışanların fikirlerini saklama tutumu, yani sessizlik başarıyı kısıtlayan önemli nedenlerden biri olarak görülmektedir. Çalışanların bu tutumu örgütün gelişim ve değişimi önünde önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Sessizlik kurumun hayatta kalabilmesinin ve kendini geliştirmesinin önündeki çoğulcu bir set olarak görülmektedir (Morrison ve Milliken, 2000).

Tüm bu sebeplerden dolayı örgütsel sessizlik nedenlerin bilinmesi ve gereken önlemlerin alınması gerekir. Alanyazında çalışanları sessizliğe iten faktörler; bireyden kaynaklı, örgütten kaynaklı ve yönetimden kaynaklı olmak üzere üç başlık altında ele alınmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001). Adaletsizlik kültürü, örgütsel normlar, hiyerarşik yapı, algılanan örgütsel ve yönetsel destek, olumsuz geri bildirim korkusu ve çalışanlara yönelik negatif inançlar çalışanları sessizliğe iten örgütsel ve yönetsel nedenlere örnek olarak verilebilir (Morrison ve Milliken, 2000). Bireysel nedenler altında ise çalışanın örgütteki konumu, dışlanma ve ilişkilerinin

zedelenme korkusu (Milliken ve diğ.,2003), tecrübe ve bilgi eksikliği (Le Pine ve Dyne, 1998), utangaç bir yapıya sahip olması, özgüven eksikliği, düşük özsayı (Premeaux ve Bedeian, 2003) gibi kişisel özellikler sıralanmaktadır. Cinsiyet, yaş, medenî durum gibi demografik değişkenler de bireysel nedenler arasında gösterilmektedir (Morrison ve Milliken, 2000; Pinder ve Harlos, 2001). Bu da birçok araştırmada, demografik değişkenlerle örgütsel sessizlik arasında ilişkinin incelenmesine yol açmıştır. Bu araştırmaların bazılarında erkek çalışanların (Kolay, 2012; Kutlay, 2012; Pinder ve Harlos, 2001), bazılarında ise kadın çalışanların daha fazla sessizlik yaşadığı (Baştuğ ve diğ., 2016; Demirtaş ve Nacar, 2018; Gürer ve Deniz, 2018; Kahveci ve Demirtaş, 2013; Le Pine ve Dyne, 1998; Near ve Miceli, 1996; Yanık, 2012) belirlenmiştir. Alanyazında cinsiyetin örgütsel sessizlikte herhangi bir farklılığa yol açmadığını saptayan araştırmalara da rastlanmaktadır (Alparslan, 2010; Bağ ve Ekinci, 2018; Balkan-Akan ve Oran, 2017; Bayram, Çetinkaya, Yıldırım, 2017; Çavuş, Develi ve Sarioğlu, 2015; Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011; Harlos, 2004; Kılıçlar ve Horbalıoğlu, 2014; Özdemir ve Sarioğlu Uğur, 2013; Sevgin, 2015; Ruçlar, 2013; Ünlü, Hamedoğlu ve Yaman, 2015). Konuyla ilgili yapılan araştırmaların bazılarında çalışanların medenî durumuna göre örgütsel sessizliğin farklılaşmadığı (Çitli, 2015; Gökçe, 2013; Kolay, 2012; Özdemir, 2015; Şekerli, 2013; Yanık, 2012), bazılarında ise evliler ya da bekârlar lehine sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Alkan, 2016; Aydın, 2016; Dönmez, 2016; Gürer ve Deniz, 2018; Halbaw, 2018; Sevgin, 2015; Yıldırım ve Çarıkçı, 2017).

Türkiye’de bu kapsamda son yıllarda eğitim çalışanları üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Bunlardan bir kısmı yükseköğretimde (Alparslan, 2010; Aşkun, Bakoğlu ve Berber, 2010; Bağ ve Ekinci, 2018; Balkan-Akan ve Oran, 2017; Bayram, 2010; Özgan ve Külekçi, 2012; Ruçlar 2013) bazıları ise Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda yapılmıştır (Aslan, 2017; Çakır ve Yılmaz, 2017; Daşcı, 2014; Demirtaş ve Nacar, 2018; Gök, Arslan ve Özgan, 2013; İnandı, Gün ve Gılıç, 2017; Kahveci, 2010; Kahveci ve Demirtaş, 2013; Karabağ Köse, 2013; Kolay, 2012; Sezgin Nartgün, ve Kartal, 2013; Şahin ve Yalçın, 2017; Yanık, 2012; Yıldırım ve Çarıkçı, 2017). Bu araştırmalarda da, sessizlik ile ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve etki büyüklükleri bağlamında çelişkili sonuçlar sunulmaktadır. Ayrıca, herhangi bir konuda yapılan tek bir çalışma durumu belirlemede yetersiz kalabilmektedir. Bu nedenle, bu değişkenlerin örgütsel sessizlik ile ilişkisini daha net ortaya koyabilmek adına benzer problemleri açıklamaya çalışan araştırma sonuçlarını sentezleyebilecek çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bundan dolayı, bu araştırmada örgütsel sessizlik meta analiz yöntemiyle incelenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizliğinde cinsiyetin ve medenî durumun etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1) Cinsiyet değişkeni örgütsel sessizliği ve örgütsel sessizliğin alt boyutlarını etkilemekte midir?
- 2) Medenî durum değişkeni örgütsel sessizliği ve örgütsel sessizliğin alt boyutlarını etkilemekte midir?

2. YÖNTEM

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinde cinsiyetin ve medenî durumun etkisini belirlemek amacıyla meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta analiz, çalışma serilerindeki sonuçların istatistiki olarak sentezlenmesi anlamına gelir. Meta analizler, nedenlerin çeşitliliği için kullanılabilir ve yalnızca uygulamadaki etkilerin birleştirilmiş bulguları için değil bu bulguların uygulanmasını desteklemek için de kullanılabilir. Meta analizin amacı, genelde bir uygulamanın sonrasında diğer bir uygulamayla ya da normal şartlarla etkisini karşılaştırmaktır (Borenstein, Hedges, Higgins, ve Rothstein, 2013).

Meta analizdeki önemli kavramlardan biri olan etki büyüklüğü bir meta-analiz çalışmasının temel birimidir ve iki değişken arasındaki ilişkiyi ya da uygulama etkisinin

büyükliğini yansıtır. İstatistiki bakış açısından etki büyüklüğü (d ya da g) çalışma desenine bakılmaksızın aynı anlama gelir (Borenstein ve diğ., 2013; 3,30). Bu çalışmada, çalışmaların etki düzeyi sınıflandırılırken Cohen's d için kabul edilen değerler kullanılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre etki büyüklüğü; "0-0.20= zayıf etki (*weak effect*), 0.21-0.50= küçük etki (*modest effect*), 0.51-1.00= orta etki (*moderate effect*), >1.00= güçlü etki (*strong effect*)" (Cohen, Manion ve Morrison, 2007) şeklinde değerlendirilmektedir.

2.1. Verilerin Toplanması

Araştırmada örgütsel sessizlik ile cinsiyet ve medenî durum değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar yer almıştır. Bu çalışmaların belirlenmesi sürecinde; YÖK tez veri tabanı ve internet arama motorları kullanılmıştır. Belirtilen veri tabanlarındaki incelemeler ilk olarak 2 Şubat 2017 tarihinde yapılmış, daha sonra 29 Mart 2017 tarihinde tekrarlanarak gerekli kontroller gerçekleştirilmiştir. Araştırmada verilere ulaşmak için, Türkçe ve İngilizce olarak "örgütsel sessizlik" anahtar kelimesi kullanılmıştır.

Araştırmada ulaşılan çalışmaların değerlendirmeye alınabilmesi için şu ölçütler belirlenmiştir: Araştırmanın, 1) Türkiye'de yapılmış olması; 2) Tez ya da makale olması; 3) Türkiye'de ilkökul, ortaokul veya lisede görev yapan eğitimciler üzerinde yapılmış olması; 4) Örneklem sayısı, aritmetik ortalama, standart sapma gibi sayısal verilerin bulunması; 5) 1997-2017 yılları arasında yapılmış olması. Ulaşılan çalışmalarda tezden üretilen makaleler değerlendirme dışı tutulup tezler çalışmaya dâhil edilmiştir. İncelenen araştırmaların bazılarının öğretmenlerin yanında yöneticileri de içerdiği görülmüştür. Okul yöneticilerinin de temel mesleğinin öğretmenlik olduğu düşüncesinden hareketle bu çalışmalarda değerlendirmeye alınmıştır. Yapılan incelemelerin sonucunda araştırmalardan 20'sinde örgütsel sessizlik ile cinsiyet arasındaki ilişkilerin incelendiği ve toplam örneklem büyüklüğünün 7514 olduğu, 9'unda örgütsel sessizlikle medenî durum arasındaki ilişkilerin incelendiği ve toplam örneklem büyüklüğünün 2919 olduğu belirlenmiştir.

2.2. Verilerin Analizi

Araştırmada, Türkiye'de öğretmenlerde örgütsel sessizlikle cinsiyet arasındaki ilişkinin incelendiği 20, örgütsel sessizlikle medenî durum arasındaki ilişkisinin incelendiği 9 çalışma meta analiz yöntemiyle birleştirilmiştir. Çalışmada yapılan analiz iki kısımdan oluşmaktadır. İlk olarak, araştırmaya dâhil edilen çalışmaların betimsel analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, yayın türü, örneklem grubu, çalışmanın yapıldığı yıl ve il çıktılarına göre yüzde ve frekans değerleri kullanılarak analiz yapılmıştır. Yapılan bu işlemlerin ardından ikinci olarak ulaşılan çalışmalar meta analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir.

Meta analizde iki tür etki modelinden söz edilmektedir. Bunlar; sabit ve rastgele etkiler modelidir. Sabit etki modelinde; analizdeki tüm çalışmaların bir gerçek etki büyüklüğü olduğu varsayılmaktadır. Rastgele etkiler modelinde ise; çalışmadan çalışmaya gerçek etkinin değişebileceği belirtilmektedir (Borenstein ve diğ., 2013). Hangi modelin kullanılacağına ise yapılan heterojenlik testi ile karar verilebilmektedir. Meta analizde bulunan sonuçların değerlendirilmesinde ise, genelde Q değeri kullanılmaktadır (Dinçer, 2014).

Araştırmada değerlendirmeler yapılırken p, Q, I² değerlendirmelerinden yararlanılmıştır. I² değeri %25 olduğunda düşük, %50 olduğunda orta, %75 olduğunda yüksek düzeyde heterojenlik şeklinde yorumlamaktadır (Cooper, Hedges, Valentine, 2009). Borenstein ve diğ. (2013) I² gözlenen dağılımların gerçekteki oranını ifade ettiğini, anlamlılık için tercih edilen yöntemin Q olması gerektiğini belirtmektedir.

Etki değerinin hesaplanmasında değerlendirmeye alınan araştırmalardaki cinsiyet ve medenî durum boyutlarındaki aritmetik ortalama, standart sapma ve örneklem sayısı değerleri kullanılmıştır. Analizlerin yapılmasında Comprehensive Meta Analysis programından

yararlanılmıştır. Bu çalışmada etki büyüklüğü değerlerinin hesaplanmasında “Hedges g” kullanılmıştır. İstatistiklerin değerlendirilmesinde ise, 0.05 p anlamlılık düzeyi seçilmiştir. Analizler sırasında, genel etkiyi hesaplamanın yanında heterojenlik testi de yapılmış, yayın yanlılığı ile ilgili olarak da grafik ve istatistikleri de incelenerek değerlendirilmiştir.

Araştırmada deney grubu olarak; cinsiyet değişkenine göre kadınların, medenî duruma göre ise evlilerin, kontrol grubu olarak; cinsiyet değişkenine göre erkeklerin, medenî duruma göre bekârların verileri alınmıştır. Etki büyüklüğü değerinin (d) pozitif çıkması cinsiyete göre, kadınlar ve medenî duruma göre evliler lehine bir etkinin olduğunu göstermektedir.

3. BULGULAR

Türkiye’de öğretmenler üzerinde örgütsel sessizlik konusunda yapılan çalışmaların betimsel özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Örgütsel sessizlik konusunda yapılan çalışmaların betimsel istatistikleri

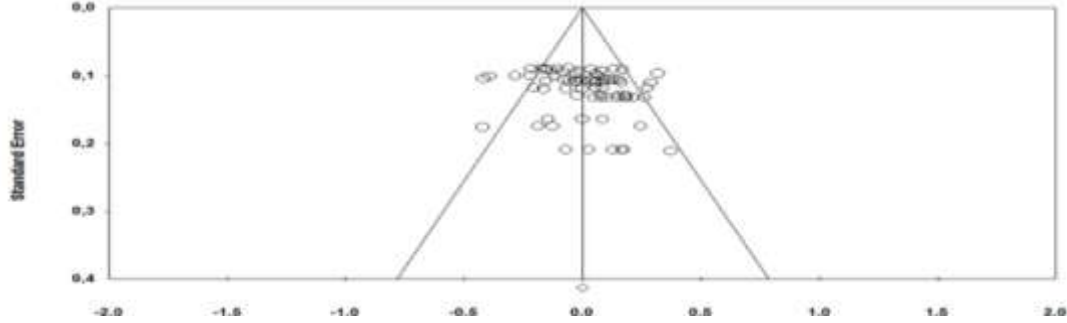
		Cinsiyet		Medenî durum	
		frekans (f)	Yüzde (%)	frekans (f)	Yüzde (%)
Çalışmanın türü	Makale	3	15	-	-
	Yüksek Lisans Tezi	17	85	9	100
	Doktora Tezi	-	-	-	-
Çalışmanın yapıldığı yıl	2010	1	5	-	-
	2012	2	10	2	22.22
	2013	3	15	2	22.22
	2014	1	5	-	-
	2015	8	40	3	33.33
	2016	5	25	2	22.22
	Çalışmanın yapıldığı il	Ankara	2	10	1
Balıkesir		1	5	-	-
Bolu		1	5	-	-
Denizli		2	10	1	11.11
Elazığ		1	5	-	-
Isparta		2	10	1	11.11
İstanbul		7	35	6	66.67
Konya		2	10	-	-
Tekirdağ		1	5	-	-
Zonguldak		1	5	-	-
Okul türü	İlkokul	5+2 [†]	35	1	11.11
	Ortaokul	3+2	20	1	11.11
	Lise	7	35	5	55.56
	Hepsi	2	10	1	11.11

Tablo 1’de 2010-2016 yılları arasında Türkiye’de eğitimcilerin örgütsel sessizliklerinde cinsiyetin etkisinin incelendiği 17 yüksek lisans tezi, 3 makale olmak üzere 20 çalışma, medenî durumun etkisinin incelendiği 9 yüksek lisans tezinin bulunduğu görülmektedir. Örgütsel sessizlik konusunda en çok araştırmanın yapıldığı yılın 2015 yılı olduğu, araştırmaların yoğun olarak yapıldığı ilin İstanbul olduğu görülmektedir. Ayrıca, örgütsel sessizlikte cinsiyetin etkisinin incelendiği araştırmanın eşit ve yüksek sayıda ilkokul ve lisede yapıldığı, medenî durumun etkisinin incelendiği araştırmanın en çok lise de yapıldığı görülmektedir.

[†] Cinsiyet değişkenini içeren iki araştırma ilkokul ve ortaokulda yapıldığı için okul türünde bu eğitim kademelerinin frekansı +2 olarak verilmiştir.

3.1. Cinsiyetin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi

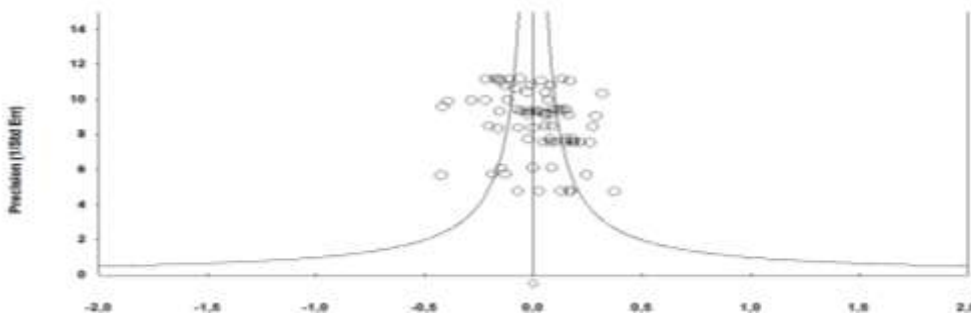
Araştırmanın ilk amacı cinsiyetin eğitimcilerin örgütsel sessizlikleri üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaçla ilk olarak çalışmalarda yaygın yanlılığı grafikler ve istatistikler aracılığıyla incelenmiştir. İlgili grafik Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Cinsiyet değişkeninin huni grafiği

Dinçer (2014) örneklem sayısı büyük olan çalışmaların huni grafiğinin üstüne doğru, örneklem sayısı küçük çalışmaların ise huninin altına doğru toplandığını ve çalışmaların ortadaki çizgi etrafında toplanması gerektiğini belirtmektedir. Şekil 1’deki huni grafiği incelendiğinde, çalışmaların genelinin üst bölümlerde toplandığı ve genel etki büyüklüğünü gösteren dikey çizginin her iki tarafında neredeyse simetrik şekilde saçıldığı görülmektedir. Yayın yanlılığı ile ilgili istatistikler incelendiğinde ise, 0.05 değeri için hiçbir çalışmaya ihtiyaç duyulmadığı görülmüştür. Ayrıca, Tau katsayısının 0.20 olduğu p değerinin 0.10 olduğu görülmüştür. Tau katsayısının 1’e yakın olması ve p değerinin anlamlı fark yaratmaması yani 0.05’ten büyük olması beklenmektedir (Dinçer, 2014). Tüm bu bilgilerden hareketle yaygın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir.

Araştırmanın ikinci aşamasında heterojenlik testi yapılmıştır. Heterojenlik testi sonucunda elde edilen değerlerin, $Q = 148.237$, $df = 71$, $p = 0.00$ olduğu görülmektedir. P değerinin, 0.05’ten küçük ve Q değerinin X^2 tablosunda df değerine karşılık gelen değerden büyük olması sonucunda meta-analiz uygulamasının heterojen yapıda olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, heterojenliğin bir diğer ölçütü olan I^2 değeri; %52.1 olarak hesaplanmıştır. Bu da orta düzeyde heterojenliği göstermektedir. Araştırma kapsamına alınan çalışmaların heterojen olduğu yapılan huni grafiği incelemesi sonucunda da görülmüştür. Bu amaçla incelenen huni grafiği Şekil 2’de verilmiştir.

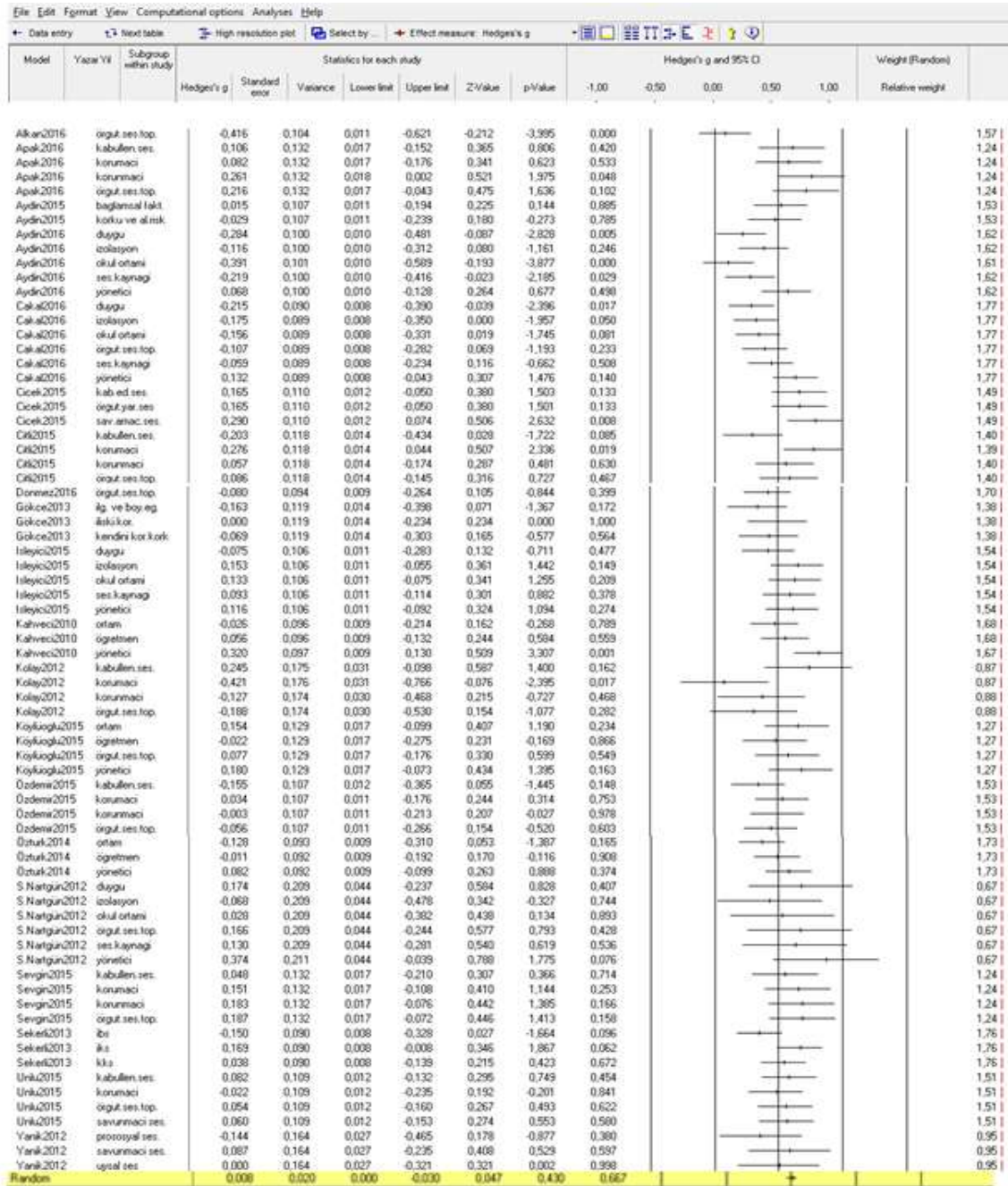


Şekil 2. Cinsiyet değişkeni heterojenlik testi huni grafiği

Şekil 2 incelendiğinde bireysel çalışmalarının hepsinin eğim çizgileri içinde olmadığı, çalışmanın heterojen yapıda olduğu görülmektedir.

Araştırmada rastgele etki modeline göre çalışmaların etki yönü ve genel etki hesaplanmıştır. Çalışmalar inceleme kolaylığı sağlamak adına, yazar adlarına göre sıralanmıştır.

Cinsiyet değişkeninin eğitimcilerin örgütsel sessizlik davranışı üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Şekil 3'te ve Tablo 2'de ve Tablo 3'te yer almaktadır.



Şekil 3. Cinsiyetin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisine ilişkin meta analiz

Şekil 3'te cinsiyet değişkeninin örgütsel sessizlik davranışı üzerindeki etkisine ilişkin çalışma ağırlıkları incelendiğinde analize dâhil edilen çalışmaların ağırlıklarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Cinsiyetin örgütsel sessizlik üzerindeki genel etkisi

	OED	Q (df)	I ²	S hata	ED alt	ED üst
Örgütsel Sessizlik	0.008	71	52.1	0.02	-0.03	0.04

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde 20 çalışmadan elde edilen verilerin 71 serbestlik derecesiyle %95'lik güven aralığında -0.03 ve 0.04 sınırları arasında ve cinsiyetin örgütsel sessizlik üzerindeki genel etkisinin (OED= 0.008) zayıf düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca, elde edilen sonuçlar kadınların erkeklere oranla daha fazla örgütsel sessizlik yaşadıkları şeklinde de yorumlanabilir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde Dyne ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen ölçeğin bazı araştırmalar tarafından Türkçeye çevirisinin yapılarak uygulandığı ve Taşkıran (2011) tarafından yapılan uyarılmanın yoğun olarak uygulandığı tespit edilmiştir. Bu nedenle, bahsi geçen ölçeğin alt boyutlarına göre de etki büyüklükleri incelenmiştir. Araştırmaların kabullenici (Q= 8.31) ve korunmacı (Q= 4.52) alt boyutlarda homojen, korunmacı (Q= 11.93) alt boyutunda heterojen bir dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'te yer almaktadır.

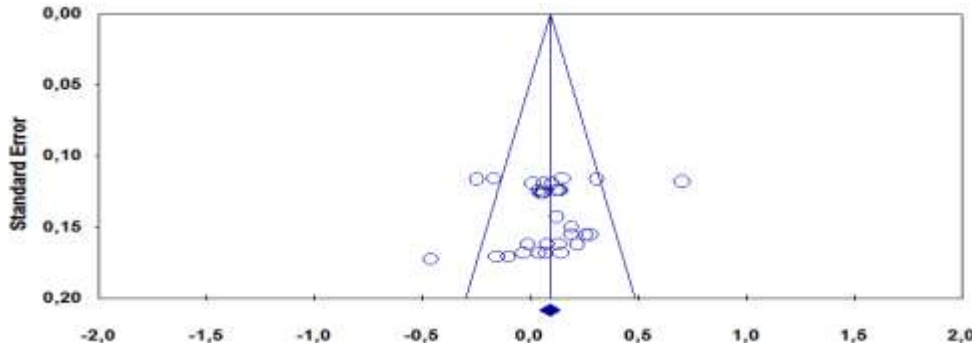
Tablo 3: Cinsiyetin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinin alt boyutlara göre incelenmesi

	OED	Q (df)	I ²	S hata	ED alt	ED üst
Kabullenici	-0.011	5	39.8	0.05	-0.11	0.08
Korunmacı	0.082	4	11.6	0.05	-0.03	0.19
Korunmacı	0.038	5	58.1	0.07	-0.11	0.19

Tablo 3 incelendiğinde cinsiyetin etki değeri, kabullenici boyutu için -0.011, korunmacı boyutu için 0.082, korunmacı boyutu için 0.038 olduğu görülmektedir. Bu etki değerlerine göre; korunmacı ve korunmacı boyutlarında kadın eğitimcilerin, kabullenici boyutunda ise erkek eğitimcilerin daha fazla örgütsel sessizlik davranışı gösterdiği söylenebilir. Ayrıca, cinsiyetin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinin; korunmacı boyutunda diğerlerine göre biraz fazla olmakla birlikte kabullenici, korunmacı, korunmacı boyutlarının tamamında zayıf düzeyde olduğu söylenebilir.

3.2. Medenî Durumun Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi

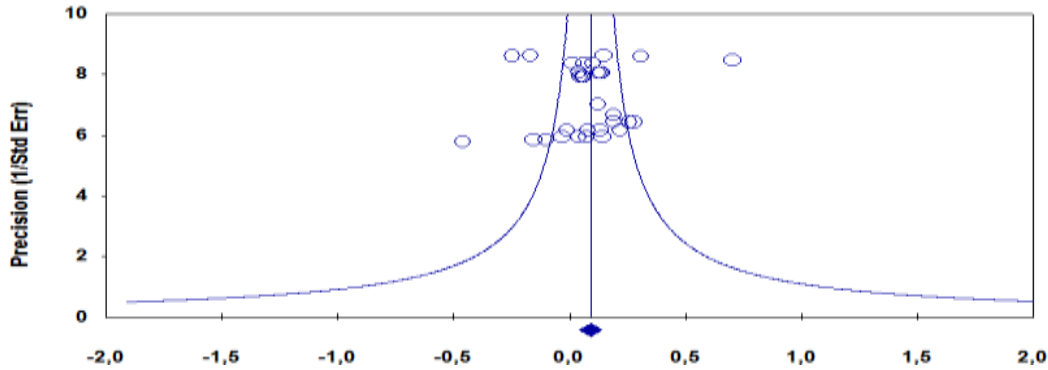
Araştırmanın ikinci amacı medenî durumun eğitimcilerin örgütsel sessizlikleri üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaçla ilk olarak çalışmalarda yayın yanlılığı, grafikler ve istatistikler aracılığıyla incelenmiştir. İlgili grafik Şekil 4'te verilmiştir.



Şekil 4. Medenî durum değişkeninin huni grafiği

Yayın yanlılığı ile ilgili istatistikler incelendiğinde ise, 0.05 değeri için 74 çalışmaya ihtiyaç duyulduğu, Tau katsayısının -0.08 olduğu p değerinin 0.47 olduğu görülmüştür. Ayrıca, Şekil 4'teki huni grafiği incelendiğinde, çalışmaların genelinde orta ve alt bölümlerde toplandığı ve genel etki büyüklüğünü gösteren dikey çizginin her iki tarafında simetriğe yakın şekilde saçıldığı görülmektedir. Bu veriler ışığında çalışmaların alt kısımlarda toplanması nedeniyle örneklem sayısının küçük olduğu, bireysel çalışmaların genelinde ortadaki çizgi etrafında toplanması nedeniyle de yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

Araştırmanın ikinci aşamasında heterojenlik testi yapılmıştır. Heterojenlik testi sonucunda elde edilen değerlerin, $Q= 64.377$, $df= 31$, $p= 0.00$ olduğu görülmektedir. P değerinin, 0.05'ten küçük ve Q değerinin X^2 tablosunda df değerine karşılık gelen değerden büyük olması sonucunda meta-analiz uygulamasının heterojen yapıda olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, heterojenliğin bir diğer ölçütü olan I^2 değeri; %51.8 olarak hesaplanmıştır. Bu da orta düzeyde heterojenliği göstermektedir. Araştırma kapsamına alınan çalışmaların heterojen olduğu yapılan huni grafiğinde de görülmüştür. Bu amaçla incelenen huni grafiği Şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5. Medenî durum değişkeni heterojenlik testi huni grafiği

Şekil 5'teki medenî durum değişkeninin heterojenlik testi huni grafiği incelendiğinde bireysel çalışmalarının hepsinin eğim çizgileri içinde olmadığı çalışmanın heterojen yapıda olduğu görülmektedir.

Araştırmada rastgele etki modeline göre çalışmaların etki yönü ve genel etki hesaplanmıştır. Medenî durum değişkeninin eğitimcilerin örgütsel sessizlik davranışı üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Şekil 6'da ve Tablo 4'te ve Tablo 5'te yer almaktadır.

Study name	Subgroup within study	Statistics for each study		Hedges's g and 95% CI					Statistics for each study			Weight (Random)
		Variance	Lower limit	-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00	Upper limit	Z-Value	p-Value	
Alkan2016	örg. ses. top.	0,020	-0,155						0,404	0,872	0,383	3,06
Aydın2016	duşgu	0,013	-0,079						0,375	1,276	0,202	3,70
Aydın2016	izolasyon	0,014	0,082						0,537	2,664	0,008	3,69
Aydın2016	okul ortamı	0,013	-0,475						-0,020	-2,135	0,033	3,69
Aydın2016	sessiz. kayn.	0,013	-0,394						0,060	-1,439	0,150	3,69
Aydın2016	yönetici	0,014	0,473						0,936	5,964	0,000	3,64
Çiğ2015	kabulleniç ses.	0,014	-0,132						0,336	0,853	0,393	3,61
Çiğ2015	korunmacı ses.	0,014	-0,172						0,296	0,520	0,603	3,61
Çiğ2015	korunmacı ses.	0,014	-0,219						0,248	0,119	0,905	3,61
Çiğ2015	örg. ses. top.	0,014	-0,131						0,336	0,859	0,390	3,61
Dönmez2016	örg. ses. top.	0,022	-0,102						0,485	1,280	0,201	2,91
Gökçe2013	İğniz. ve boy.	0,024	-0,112						0,496	1,238	0,216	2,81
Gökçe2013	İğnileri koruma	0,024	-0,047						0,562	1,659	0,097	2,80
Gökçe2013	kend. kor. ve	0,024	-0,027						0,582	1,788	0,074	2,80
Kolay2012	kabulleniç ses.	0,028	-0,289						0,370	0,241	0,809	2,56
Kolay2012	korunmacı ses.	0,028	-0,360						0,299	-0,184	0,854	2,56
Kolay2012	korunmacı ses.	0,028	-0,186						0,473	0,853	0,394	2,56
Kolay2012	örg. ses. top.	0,028	-0,257						0,403	0,434	0,664	2,56
Özdemi2015	kabulleniç ses.	0,015	-0,118						0,368	1,009	0,313	3,49
Özdemi2015	korunmacı ses.	0,015	-0,106						0,380	1,107	0,268	3,49
Özdemi2015	korunmacı ses.	0,015	-0,202						0,283	0,327	0,744	3,50
Özdemi2015	örg. ses. top.	0,015	-0,108						0,378	1,091	0,275	3,49
Sevgin2015	kabulleniç ses.	0,026	-0,101						0,536	1,340	0,180	2,67
Sevgin2015	korunmacı ses.	0,026	-0,328						0,307	-0,066	0,947	2,67
Sevgin2015	korunmacı ses.	0,026	-0,240						0,395	0,478	0,632	2,67
Sevgin2015	örg. ses. top.	0,026	-0,186						0,449	0,811	0,418	2,67
Şekel2013	İks	0,016	-0,184						0,310	0,497	0,619	3,44
Şekel2013	İks	0,016	-0,202						0,293	0,361	0,718	3,44
Şekel2013	İks	0,016	-0,191						0,304	0,448	0,654	3,44
Yankı2012	prosoyâl ses.	0,029	-0,490						0,180	-0,907	0,365	2,52
Yankı2012	savunmacı ses.	0,029	-0,436						0,233	-0,595	0,552	2,52
Yankı2012	uyusal ses.	0,030	-0,800						-0,123	-2,673	0,008	2,48
Random		0,001	0,018						0,156	2,471	0,013	

Şekil 6. Medenî durumun örgütsel sessizlik üzerindeki etkisine ilişkin meta analiz

Şekil 6’da medenî durum değişkeninin örgütsel sessizlik davranışı üzerindeki etkisine ilişkin çalışma ağırlıkları incelendiğinde analize dâhil edilen çalışmaların ağırlıklarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Medenî durumun örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi

	OED	Q (df)	I ²	S hata	ED alt	ED üst
Örgütsel Sessizlik	0.001	31	51.8	0.03	0.01	0.15

Tablo 4’teki veriler incelendiğinde 9 çalışmadan elde edilen verilerin 31 serbestlik derecesiyle %95’lik güven aralığında 0.01 ve 0.15 sınırları arasında olduğu, medenî durumun örgütsel sessizlik üzerindeki genel etkisinin (OED= 0.001) zayıf düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca, elde edilen sonuçlara göre çok düşük bir oranda evlilerin bekârlardan daha fazla örgütsel sessizlik yaşadıkları da söylenebilir.

Araştırmalar alt boyutlara göre incelendiğinde kabullenici (Q= 0.61) ve korunmacı (Q= 0.42), korumacı (Q= 0.86) alt boyutunda homojen bir dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5: Medenî durumun örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinin alt boyutlara göre incelenmesi

	OED	Q (df)	I ²	S hata	ED alt	ED üst
Kabullenici	0.005	3	0.00	0.06	-0.01	0.25
Korunmacı	0.005	3	0.00	0.06	-0.08	0.19
Korumacı	0.005	3	0.00	0.06	-0.07	0.19

Tablo 5 incelendiğinde medenî durumun etki değerinin, kabullenici, korunmacı ve korumacı boyutları için 0.005 olduğu görülmektedir. Ayrıca, evli eğitim çalışanlarının örgütsel sessizliklerinin bekârlardan yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, eğitimcilerin medenî durumunun örgütsel sessizlik davranışının alt boyutlarında da, zayıf düzeyde etkisinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, I² değerinin sıfıra yakın olması da açıklayacak bir şey olmadığı anlamına gelmektedir (Dinçer, 2014). Tüm bu bulgulardan hareketle medenî durumun zayıf düzeyde de olsa örgütsel sessizlikte farklılığa neden olabileceği söylenebilir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada, örgütsel sessizlik ile ilgili eğitim örgütlerinde yapılan çalışmaların meta analizi yapılarak; cinsiyet ve medenî durum değişkenlerinin eğitimcilerin örgütsel sessizlikleri üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan meta analiz sonucunda; cinsiyetin örgütsel sessizlik üzerinde zayıf düzeyde etkili olduğu ve kadın eğitim çalışanlarının örgütsel sessizlik düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca evli eğitim çalışanlarının örgütsel sessizliklerinin bekârlardan yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada rastgele etkiler modeline göre yapılan meta analiz doğrultusunda cinsiyetin örgütsel sessizlik üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün zayıf düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusuna dayalı olarak cinsiyetin, eğitim çalışanlarının sessizliği üzerinde etkili çok önemli bir faktör olduğunu söylemek mümkün olmasa da sessiz kalma davranışı üzerinde cinsiyetin bir etken olduğu söylenebilir. Ayrıca araştırmanın bu bulgusu, örgütsel sessizliğin farklı etkenlerle ilişkili olduğu izlenimini vermektedir. Nitekim alanyazına bakıldığında da çalışanların sessiz kalma davranışının örgütsel, yönetsel ve bireysel birçok özellikten kaynaklanabileceği görülmektedir. Bu davranışın öznel ve soyut bir derinlik içerdiği anlaşılmaktadır. Alanyazında benzer sonuçlara ulaşan ve cinsiyetin eğitim çalışanlarının örgütsel sessizlik düzeylerinde fark yaratan bir değişken olduğunu ortaya koyan araştırmalara rastlanmaktadır (Bağ ve Ekinci, 2018; Çakır ve Yılmaz, 2017; Dal ve Atanur-Baskan, 2018; Demirtaş ve Nacar, 2018; Erkiş, 2017). Eğitim örgütleri dışında gerçekleştirilen araştırmalarda da çalışanlarının örgütsel sessizlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaştığını tespit eden çalışmalar bulunmaktadır (Erigüç, Özer, Songur ve Turaç, 2014; Gürer ve Deniz, 2018; Tülübaş

ve Celep, 2014). Bazı araştırmalarda ise örgütsel sessizliğin bazı alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örneğin Aslan'ın (2017) ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada, kadın ve erkek öğretmenler arasında örgütsel sessizlik açısından bir farklılık olmadığı, cinsiyete göre sadece sessizliğin kaynağı boyutunda anlamlı farklılığın görüldüğü ve bu boyutta erkek öğretmenlerin daha sessiz olduğu belirtilmektedir. Bunun yanında cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını etkilemediğini bildiren araştırmalarla da karşılaşılmaktadır (Aslan, 2017; Bağ ve Ekinçi, 2018; Balkan-Akan ve Oran, 2017; Baştuğ ve diğ., 2016; Bayram, Çetinkaya, Yıldırım, 2017; Karaman, 2015; Kahveci, 2010; Öztürk-Çiftçi, Meriç ve Meriç, 2015; Uçar, 2017; Ünlü, Hamedoğlu ve Yaman, 2015; Yanık, 2012; Çakır ve Yılmaz, 2017).

Araştırmanın bir diğer bulgusu, kadınların örgütsel sessizlik düzeyinin, erkeklere göre daha fazla olduğu yönündedir. Bu bulgu, kadın öğretmenlerin okulda gerçekleşen olay veya durumlarda daha kabullenici tutum içinde oldukları anlamına gelebilir. Bu araştırmada olduğu gibi birçok araştırmada, kadınların örgütsel sessizlik düzeyinin, erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Baştuğ ve diğ., 2016; Brinsfield, 2009; Çakıcı, 2010; Çiçek-Sağlam ve Yüksel, 2015; Demirtaş ve Nacar, 2018; Erigüç, Özer, Songur ve Turaç, 2014; Gürer ve Deniz, 2018; Kahveci ve Demirtaş, 2013; Near ve Miceli, 1996; Özgen ve Sürgevil, 2009; Tülübaş ve Celep, 2014). Hem bu sonuçlar hem de bu çalışmanın bulgusu, kadın olma durumunun, düşünceleri açıkça dile getirmektense sessiz kalma konusunda önemli bir çekince oluşturduğunu akla getirmektedir. Ancak, cinsiyetin etki değeri alt boyutlara göre incelendiğinde, korunmacı ve korumacı boyutlarında kadın eğitimcilerin, kabullenici boyutunda ise erkek eğitimcilerin daha fazla örgütsel sessizlik davranışı gösterdiği anlaşılmaktadır. Kadınların daha fazla gösterdiği korunmacı ve korumacı sessizlik türlerinin içeriği incelendiğinde, her ikisinin de zarar görme korkusuna bağlı olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Korunmacı sessizlikte, çalışan kendini koruma amaçlı olarak zora sokabilecek durumlarda fikir ve görüşlerini saklamaktadır (Dyne, ve diğ., 2003). Bu tür sessizliğin temelinde, olumsuz tepkilere maruz kalma korkusu yatmaktadır. Çalışan, yaşantısı ya da gözlemlerine dayalı olarak bu gibi muamelelere maruz kalmamak için sessiz kalma eğiliminde olabilmektedir (Detert ve Edmondson, 2005). Korunmacı sessizlikte ise çalışan örgütün yararına gördüğü yerde önerilerini sunmakta, zararına gördüğü yerde susmayı tercih etmektedir (Brinsfield, 2009). Görüldüğü gibi iki sessizlik türünün birinde, çalışanın kendi çıkarlarını diğerinde, örgütün çıkarlarını koruma söz konusudur. Bu durumda kadın eğitim çalışanlarının sessizlik tercihlerinde, kendileri ve örgütleri için tehdit olarak algıladıkları durumların öne çıktığı söylenebilir. Genellikle kadınlarda, iş yerini ve kendini zarara uğratma korkusunun sessizliğe yönlendirdiği ifade edilebilir. Erkeklerin daha fazla gösterdiği kabullenici sessizliğin altında ise konuşmasının boşuna bir girişim olacağı düşüncesi yatmaktadır. Çalışan, açıkça konuşmanın ya da fikir beyan etmenin bir fark yaratmadığını veya bu farkın mevcut durumu çok az etkilediğini düşündüğü zamanlarda sessizliği tercih etmektedir (Brinsfield, 2009). Brinsfield, Edwards ve Greenberg (2009) göre, bu sessizlik türünde çalışan, başka yapabileceği bir şey olmadığı ya da başka ne yapabileceğini bilemediğinden durumu kabullenmekte ve sessiz kalmaktadır. Alanyazında tecrübe, en önemli sessizlik nedenleri arasında gösterilmektedir (Le Pine ve Dyne, 1998). Milliken, Morrison ve Hewlin (2003) göre çalışanlar sessiz kalmayı ya bizzat yaşayarak ya da gözlemleri, mesai arkadaşlarıyla konuşarak öğrenmektedirler. Yazarlar, çalışanların %25'inin hiçbir şeyi değiştiremeyeceklerine olan inançlarından dolayı sessiz kalmayı seçtiklerini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda erkek eğitim çalışanlarının sessizliğinde, beyan edilen fikir ve önerilerin örgütsel eylem ve süreçlere yansıtılmamasına ilişkin deneyimleri ve söyleyeceklerinin iş yerinde bir şeyleri değiştiremeyeceği düşüncelerinin, kısacası öğrenilmiş çaresizlik algısının daha belirleyici olduğu ifade edilebilir.

Cinsiyet, alanyazında örgütsel yapının ve çalışma yaşamının belirleyici bir ögesi olarak değerlendirilir. Örgütteki birçok uygulamada ve örgüt çalışanlarının davranışlarında cinsiyetin

önemli bir rol oynadığı bildirilmektedir (Britton, 2000). Ancak, toplumsal yapıya, toplumlarda kadın ve erkek kavramlarına yüklenen anlamlara göre cinsiyetin çalışma yaşamına etkisi değişebilmektedir (Kutanis ve Çetinel, 2014). Bu nedenle, Türkiye gibi erkek egemen toplumlarda, kadınlara yönelik yetersizlik önyargısı, onlara biçilen roller ya da toplumsal cinsiyet algısı gibi nedenlerle kadınların ciddiye alınmadıklarına ilişkin düşünceleri onları sessiz kalmaya itmiş olabilir. Toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınların ve erkeklerin toplum içindeki konumlarına ilişkin oluşmuş kalıplar kadın öğretmenlerin fikirlerini ifade etmeleri ve kendilerini ifade etme şekillerini önemli ölçüde etkilemiş olabilir. Tüm bunlar dikkate alındığında araştırmanın bu bulgusunun yaşamda gözlemlenebilen olağan şartlarla uyumlu olduğu söylenebilir.

Araştırmanın meta analiz sonuçları, medenî durumun örgütsel sessizlik üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün zayıf düzeyde olduğunu ve evlilerin örgütsel sessizlik düzeyinin bekârlara göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Alt grup analiz bulguları da, evliler lehinedir. Ayrıca, kabullenici, korunmacı ve korumacı sessizlik alt boyutlarında medenî durumun, zayıf düzeyde etkisinin olduğunu göstermektedir. Zayıf olarak nitelense de bu durum, eğitim çalışanlarının örgütsel sessizliklerinin medenî durum değişkeninden etkilendiğinin bir ifadesidir. Alanyazına bakıldığında, çalışanların düşüncelerini açıklamaktan alıkoyan nedenlerden birinin korku olduğu görülmektedir. İşi kaybetme ya da kariyerinde ilerleyememe korkusu çalışanı sessizleştirebilmektedir. Ayrıca sosyal dışlanma, cezalandırılma ya da misilleme korkusuyla çalışanlar, meslektaşları ve yöneticileri ile ilişkilerini gerginleştirmekten kaçınmak adına sessiz kalmayı seçebilmektedir (Milliken, ve diğ., 2003). Genelde, aile sorumlulukları ve maddi geçim kaygılarının evli çalışanlarda bekârlara göre daha fazla olduğu söylenebilir. Bu durum, evli eğitim çalışanlarını ceza, terfi edememe ya da işini kaybetme gibi durumla karşılaşma korkusu ile duygu ve düşüncelerini paylaşmaktan alıkoyabilir. Ayrıca, evlilerin çalışma hayatının dışındaki yaşam temposunun, bekârlardan daha yoğun olduğu söylenebilir. Bu yoğunluk, onların örgütsel sorunlara karşı duyarsızlaşmalarına yol açarak örgütsel sessizlik düzeylerinin daha yüksek olmasına neden olabilir. Benzer şekilde Gürer ve Deniz (2018), Halbaw (2018) ile Yıldırım ve Çarıkçı (2017), tarafından yapılan araştırmalarda da, medenî durum çalışan sessizliğini etkileyen bir faktör olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmaların birinde bekâr öğretmenlerin (Yıldırım ve Çarıkçı, 2017), diğerlerinde ise evli öğretmenlerin (Gürer ve Deniz, 2018; Halbaw, 2018) sessizlik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Alanyazında, araştırma sonucunun aksini belirten çalışmalarla da karşılaşılacaktır. Bu bağlamda Acaray, (2014), Balkan-Akan ve Oran (2017), Baştuğ ve diğerleri (2016), Gürdoğan ve Atak (2016), Öncü (2017) ve Öztürk-Çiftçi, Meriç ve Meriç (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar örnek verilebilir. Bu araştırmalarda, medenî durumun örgütsel sessizliği etkilemediği sonucuna ulaşılmış olsa da ortalama değerler dikkate alındığında, bazılarında evli çalışanların örgütsel sessizliğinin bekâr çalışanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Acaray, 2014; Balkan-Akan ve Oran, 2017; Öncü, 2017).

Çalışma sonuçları, eğitim çalışanlarının sessizlik düzeylerinin demografik değişkenlerden cinsiyet ve medenî durumlarından ne düzeyde etkilendiğini göstermesi bakımından önemlidir. Ancak araştırma bulguları değerlendirilirken çalışmanın bazı sınırlıklarının olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bunlardan ilki, araştırma verilerinin nicel araştırmalardan elde edilmiş olmasıdır. Bu durum, ulaşılan sonuçların sessizliğin nedensel etkilerini tam anlamıyla açıklamada yetersiz kalabilir. Çünkü sessizlik zamana, örgüte ve kültüre bağlı olarak değişebilen karmaşık bir olgudur. Bu sebepten uzun süreli gözlem ve görüşmeler yapılarak sessizliği etkileyen faktörlere ulaşılabilir. Ayrıca meta analiz çalışmalarında, analize dâhil edilecek çalışmalar araştırmacıların koydukları sınırlamalara bağlıdır. Bazen belirlenen sınırlıklar dâhilinde olsa da bazı araştırmalara ulaşılama ihtimali olabilmektedir. Bazen de yazar tarafından kısıt getirildiği için bazı çalışmaların tam metinlerine ulaşamayabilir. Bu da sonuçlar üzerinde belirleyici olabilir.

Araştırmanın bu bölümünde ulaşılan sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- 1) Kadın eğitim çalışanlarının erkeklerden daha fazla sessiz kaldıkları bulgusu ile eğitim sektöründeki kadın çalışan yoğunluğu göz önüne alındığında, kabaca, eğitim örgütlerinde, çalışanların yarısına yakınının fikirleri ve düşünceleri ile yetinmek zorunda kalındığı söylenebilir. Bu durum, örgütsel ve bireysel bağlamda birçok farklı ve olumsuz durum yaşanmasına zemin hazırlayabilir. Bu bakımdan okullarda kadın çalışanların deneyimlerini ve fikirlerini paylaşma konusunda cesaretlendirilmesi önerilebilir.
- 2) Türkiye’de son yıllarda örgütsel sessizlik konusunda yapılan çalışmalarda artış görülse de, eğitim sektöründe bu konuda yapılan çalışmaların sınırlı olduğu söylenebilir. Ayrıca bu araştırmaların çoğunun İstanbul ilinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum ve yapılan çalışmaların azlığı, meta analiz çalışmalarının yapılmasını, yapılan çalışmaların genel etkilerinin değerlendirilmesini zorlaştırdığı düşünülebilir. Bu nedenle, cinsiyet ve medenî durum değişkenlerinin eğitim çalışanlarının örgütsel sessizlikleri üzerindeki etkisinin incelendiği yeni çalışmaların yapılması önerilebilir.

5. KAYNAKLAR

- Acaray, A. (2014). *Örgüt kültürü, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- *Alkan, Z. (2016). *Liderlik tarzlarının örgütsel sessizlik ilişkisinde kariyer memnuniyetinin rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Alparslan, A. M. (2010). *Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğretim elemanları üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- *Apak, F. (2016). *Okul yöneticilerinin gücü kullanma biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Aslan, Y. B. (2017). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları (Denizli ili örneği)*. Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Aşkun, B., Bakoğlu, R. ve Berber, A. (2010). *Remaining silent or not: is power distance a barrier for academicians?*. International Conference on Human, Work and Organization, Technical University of Czestochowa, Polonya.
- *Aydın, F. (2016). *Ortaokul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç türleri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- *Aydın, Y. (2015). *Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bağ, D. ve Ekinci, C. E. (2018). Öğretim elemanlarında örgütsel sessizlik davranışı, nedenleri ve sonuçları. *International Journal of Human Sciences*, 15(1), 567-580.
- Balkan-Akan, B. ve Oran, Ç. (2017). Akademisyenlerin örgütsel sessizlik algıları: Konuya ilişkin bir uygulama. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(5), 72-90.
- Baştuğ, G., Palan, A., Yılmaz, T. ve Duyan, M. (2016). Organizational silence sport employees, *Journal of Education and Learning*, 5(4). 126-132. Doi:10.5539/jel.v5n4p126.
- Bayram, T. Y. (2010). *Üniversitelerde örgütsel sessizlik*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Bayram, A., Cetinkaya, G. ve Yıldırım, Y. (2017). The relationship between organizational silence and life satisfaction in football referees. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 3, 423-430. Permament link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.428> adresinden 01. 06. 2018 tarihinde ulaşılmıştır.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. ve Rothstein, H. R. (2013). *Meta-Analize Giriş*, Çeviren: Dinçer, S., Anı Yayıncılık, Ankara.

- Brisfield, C. T. (2009). *Employee silence: Investigation of dimensionality, development of measures, and examination of related factors*, Unpublished master's thesis, Ohio State University, USA.
- Brinsfield, C. D., Edwards, M. S. & Greenberg, J. (2009). *Voice and silence in organizations: Historical review and current conceptualizations*. Jerald Greenberg, Marissa S. Edwards (Ed.), *Voice and silence in organizations* (pp. 3-36). UK: Emerald Group Publishing Ltd.
- Britton, D. M. (2000). The epistemology of the gendered organization. *Gender and Society*, 14(3), 418-434.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge, USA. http://rme500.cankaya.edu.tr/uploads/files/%5BLouis_Cohen%20Research%20Methods.pdf adresinden 07. 03. 2017 tarihinde ulaşılmıştır.
- Cooper, H., Hedges, L. V. & Valentine, J. C. (2009). *The handbook of research synthesis and meta analysis*. New York: Sage.
- *Çakal, G. (2016). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul yönetimine katılma ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki (Tekirdağ ili örneği)*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde işgören sessizliği, neden sessiz kalmayı tercih ediyoruz?*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çakır, E. ve Yılmaz, E. (2017). Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin örgütsel bağlılıkları ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. I. Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Sempozyumu (ISCER). 3-5 Kasım, 2017, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Antalya.
- Çavuş, M. F., Develi, A. ve Sarıoğlu, G. S. (2015). Mobbing ve örgütsel sessizlik: Enerji sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1),10-20.
- *Çiçek-Sağlam, A. ve Yüksel, A. (2015). Liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sessizliğe ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 10(7). 316-332.
- *Çitli, İ. İ. (2015). *Örgütsel sessizlik ile tükenmişlik arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Dal, H. ve Atanur Başkan, G., (2018). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(1), 45-91.
- Daşcı, E. (2014). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Demirtaş, Z. ve Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *The Journal of Educational Reflections*, 2(1), 13-23.
- Detert, J. R. & Edmondson, A. C. (2005). *No exit, no voice: The bind of risky voice opportunities in organisations*. Harvard Business School Working Paper, 5-49.
- Diñer, S. (2014). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz*. Ankara: Pegem Akademi.
- *Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Dyne, L. V., Ang, S. & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1360-1392.
- Erigüç, G., Özer, Ö., Songur, C. ve Turaç, İ. S. (2014). Bir devlet hastanesinde hemşirelerde örgütsel sessizlik üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 61-84.
- Erkılıç, E. (2017). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sessizlik davranışı arasındaki karşılıklı etki derecelerinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Rize ili otel işletmelerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Eroğlu, A. H. Adıgüzel, O. ve Öztürk, U. C. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: İşgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.
- Gök, A., Arslan, C. M. ve Özgan, H. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik nedenleri ve etkileri*. 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- *Gökçe, N. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

- Gürdoğan, A. ve Atak, O. (2016). Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1106-1116.
- Gürer, A. ve Deniz, N. (2018). Çalışan sessizliğinin demografik özellikler açısından incelenmesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53(1), 91-110. doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.18.02.871
- Halbaw, A. (2018). *Erbil temel okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Harlos, K. P. (2004). *Explaining silent discontent at work*. Academy of Management Meeting, New Orleans.
- İnandı, Y., Gün, M. E. ve Gılıç, F. (2017). The study of relationship between women teachers' career barriers and organizational silence: Viewpoint of women and men teachers. *European Journal of Contemporary Education*, 6(3), 542-556.
- *İşleyici, K. (2015). *Örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi (Zonguldaklı örneği)*,Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Kahraman, A. (2015). *Mobbing ile işgören sessizliği arasındaki ilişki: Afyonkarahisar merkez ilköğretim kurumları örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- *Kahveci, G. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2013). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(167), 50-64.
- Karabağ Köse, E. (2013). *İlköğretim kurumu öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide örgütsel sessizlik ve karara katılımın aracı etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kılıçlar, A. ve Harbalıoğlu. M. (2014). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 328-346.
- *Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- *Köylüoğlu, A. S., Bedük, A., Duman, L., ve Büyükbayraktar, H. H. (2015). Analyzing the relation between teachers' organizational silence perception and whistle blowing perception, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 207, 536-545.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2014). Kadınların sessizliği: Devlet okullarındaki kadın öğretmenler üzerine bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 153-173.
- Kutlay, Y. (2012). *Araştırma görevlilerinin örgütsel adanmışlık ve öz-yeterliliklerinin örgütsel sessizlikleri üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, İsparta.
- Le Pine J. A. & L. V. Dyne, (1998). Predicting voice behavior in work groups *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853-868.
- Milliken, F. J., Morrison, E. W. & Hewlin, P. E. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476.
- Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725,
- Near, J. P. & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Öncü, B. (2017). *Okul öncesi yöneticilerinin algılanan liderlik stilleri ile okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel sessizlik arasındaki algılarının incelenmesi (Kırıkkale ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, L. ve Saroğlu Uğur, S. (2013). Çalışanların örgütsel ses ve sessizlik algılamalarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: Kamu ve özel sektörde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 257-281.
- *Özdemir, Ş. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özgan, H., Külekçi, E. (2012). Öğretim elemanlarının sessizlik nedenleri ve üniversitelerine etkileri. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 33-49.

- Özgen, I. ve Sürgevil, O. (2009). Örgütsel sessizlik olgusu ve turizm işletmeleri açısından değerlendirilmesi, Z. Sabuncuoğlu (Ed.) içinde, *Turizm işletmelerinde örgütsel davranış*. Bursa: MKM Yayıncılık
- *Öztürk, H. (2014). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Öztürk-Çiftçi, D., Meriç, E. ve Meriç, A. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 996-1007.
- Pinder, C. C. & Harlos, K. H. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as response to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Premeaux, S. F. & Bedeian, A. G. (2003). Breaking the silence: The moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1537-1562.
- Ruçlar, K. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki Sakarya üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Kocaeli.
- *Sevgin, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması (Eyüp ilçe örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- *Sezgin Nartgün, Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizim ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- *Şekerli, H. (2013). *Öğretmenlerde çalışan sessizliği, iş doyumu ve denetim odağı* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankaralı.
- Tangirala, S. & Ramanujam, R. (2008). Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 61, 37-68.
- Tülübaş, T. ve Celep, C. (2014). Öğretim elemanlarının sessiz kalma nedenleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 280-297.
- *Yanık, C. (2012). *Örgütsel sessizlik ile güven arasındaki ilişki ve eğitim örgütlerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Uçar, R. (2017). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(Özel Sayı 2), 209-232.
- *Ünlü, Y. (2015). *İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ünlü, Y., Hamedoğlu, M. A., ve Yaman, E. (2015). Öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 40-157.
- Yıldırım, A. ve Çarıkçı, O. (2017). Mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi. *Vizyoner Dergisi*, 8(19), 33-43.
- *Yüksel, R. F. (2015). *Okul çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Okan Üniversitesi, İstanbul.

Extended Abstract

Although employees have important thoughts and ideas about the organization, they prefer to remain silent and hide their ideas from time to time inadvertently or deliberately. This situation, called organizational silence, may result in lowering morale and motivation of employees and also decreasing their loyalty to organization; may result in decrease in employees' performances. This situation may affect decision-making mechanisms, functions and development negatively. While this attitude of employees blocks the way of alternative ideas developed with different points of view, hence, they may hinder regeneration of organization. For all these reasons, it is important to know reasons leading employees to organization silence and to take necessary measures. Literature research, it can be seen that demographic variables such as gender and marital status are listed among causes of this situation. However, there are some conflicting results in studies in the context of direction and effect sizes of relationships between silence and gender, marital status. Therefore, there is a need for works that can synthesize research results trying to explain similar problems with a view to reveal the relationship between organizational silence and variables such as gender and marital status. Therefore, in this study,

effect of gender and marital status was examined with meta-analysis method in teachers' organizational silence.

In the research, studies were included in which relationships between organizational silence and variables such as gender and marital status were discussed. In the study, studies were found through using YOK thesis database and Internet search engines. Scans in specified databases were carried out using keywords "organizational silence" in Turkish and English languages. Studies bearing the following criteria were included in the scope of this research. Based on the fact that 1) study was conducted on educators who worked in primary, secondary or high schools in Turkey; 2) study was a thesis or article; 3) study had numerical data such as number of the sample, arithmetic mean, standard deviation; 4) study is conducted between the years of 1997-2017. As a result of the research conducted, 29 studies were found bearing these criteria. It was determined that the relationship between organizational silence and gender was discussed in 20 of these studies, and total sample size was 7514; in 9 of these studies, relationship between organizational silence and marital status was discussed and total sample size is 2919.

In the study, these studies were combined with the meta-analysis method. Comprehensive Meta-Analysis was used in analyses. In this study, "Hedges g" was used in calculation of effect size values. For evaluation of statistics, however, 0.05 p significance level was chosen. During analyses, heterogeneity test was applied in addition to calculation of general effect, publication bias was analysed.

Firstly, descriptive analysis was conducted for studies included in the research. As a result of analysis conducted, it was found that there was a total of 20 studies including 17 master's theses and 3 articles in which effect of gender was analysed in educators' organizational silence, and there were 9 master's theses in which effect of marital status was analysed. It was found that most studies were carried out in terms of organizational silence in 2015 and mainly studies were conducted in Istanbul. In addition, it was found that studies discussing the effect of gender in organizational silence were generally carried out in primary school and high school, and studies discussing the effect of marital status were mainly carried out at high school level.

Secondly, within the scope of the research, publication bias for gender and marital status studies was analysed for meta-analysis method separately. Funnel plot and statistics showed that there was no publication bias in both study groups. In the second phase, heterogeneity test was conducted. As a result of the heterogeneity test, it was understood that the meta-analysis application was in heterogeneous structures [for gender ($Q=148.237$, $df=71$, $p=0.00$), for marital status ($Q=64.377$, $df=31$, $p=0.00$)]. Then, effect direction and general effects of studies within the scope of this research were calculated according to random effect model for both variables.

As a result of analysis towards the gender variable, it was observed that significance of studies was close to each other. It was understood that the effect of gender on organizational silence ($OED=0.008$) was at a very weak level, and women experienced organizational silence more than men. Analysing the effect sizes according to sub-dimensions of organizational silence, it was determined that studies showed a homogeneous distribution in accepting ($Q=8.31$) and preventive ($Q=4.52$) sub-dimension and showed heterogeneous distribution in protective ($Q=11.93$) sub-dimension. It was observed that effect value of gender was $-0,011$ for accepting dimension, $0,082$ for preventive dimension and $0,038$ for protective dimension. It was understood that female educators showed more organizational silence in preventive and protective dimensions and male educators showed more organizational silence in accepting dimension.

Analysing the weight of studies towards effect of marital status variable on organizational silence behavior, it was found that studies had similar significance. It was understood that the effect of marital status on organizational silence ($OED=0.001$) was at a very weak level, and the married experienced organizational silence more than the single. Analysing studies according to their sub-dimensions, it was found that effect value of marital status in accepting, preventive and protective dimensions was $0,005$. With reference to these findings, it can be indicated that being married or single does not cause a difference in organizational silence.

Findings of this study are important in terms of showing how much educators' level of organizational silence is effected from demographic variables such as gender and marital status, but it should be noted while analysing these findings that the study has some limitations. Limitation of this study is that meta-analysis studies were carried out based on quantitative studies. Since silence is a

complex and subjective phenomenon, factors affecting it can be reached via long-term observations and interviews. For this reason, it may not be possible to say that these findings are fully explain.